



## **Nieuwsbrief Corona maatregelen NOW**

Middels deze nieuwsbrief willen wij u informeren over de procedures en voorwaarden ten aanzien van de aanvraag van Corona noodmaatregelen NOW voor bedrijven inzake het coronavirus.

Om meer duidelijkheid te geven inzake de mogelijkheden tot het aanvragen van deze regelingen willen wij u, op basis van de huidige stand van zaken, hierover informeren.

### **Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)**

Het kabinet heeft op 31 maart 2020 de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) bekend gemaakt. Doel van de maatregel is om kennis en ervaring van werknemers voor bedrijven te behouden en om werkloosheid te voorkomen. De regeling voorziet in een subsidie voor werkgevers die als gevolg van de coronacrisis worden geconfronteerd met een omzetsdaling van tenminste 20%. Deze subsidie is bedoeld om de loonkosten te kunnen bekostigen van werknemers die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Dit geldt ook in het geval van werknemers met een flexibel contract. Ook als werknemers gewoon blijven werken komt de werkgever in aanmerking voor de subsidie. De subsidie geldt niet voor inleenkrachten (payroll- of uitzendmedewerkers), maar voor payroll- en uitzendgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers, dus maak duidelijke afspraken met het payroll- of uitzendbureau. De regeling geldt echter niet voor DGA's, zij kunnen een beroep doen op de TOZO-regeling.

De regeling geldt voor periode van 3 maanden, maar kan (eventueel met andere voorwaarden) verlengd worden met nog 3 maanden.

### **Omzetsdaling**

Om in aanmerking komen voor de regeling, dan moet er sprake zijn van een omzetsdaling over een aaneengesloten periode van 3 maanden, de startdatum is 1 maart 2020. Indien er sprake is van een vertraging in de omzetsdaling kan gekozen worden voor een startdatum van 1 april of 1 mei 2020. Let op: de bij de aanvraag gekozen startdatum is definitief en kan later niet meer gewijzigd worden.

De omzetsdaling moet tenminste 20% bedragen ten opzichte van de referentieomzet. De referentieomzet is 25% van de omzet over 2019. Eventueel ontvangen andere subsidies uit publieke middelen gelden als omzet. Het kan voorkomen dat de referentieomzet 2019 niet representatief is, vanwege bijvoorbeeld groei van de onderneming of seizoenpatronen. De wetgever heeft dit onderkend, maar voor de eenvoud van de regeling wordt hiermee geen rekening gehouden.

Voor de omzetsdaling wordt uitgegaan van de omzetsdaling van de gehele onderneming. Indien er sprake is van een concern, dan wordt uitgegaan van de omzetsdaling van de



groep. Het percentage omzetsdaling van de groep geldt voor elk loonheffingsnummer binnen de groep.

### **Hoogte van de subsidie**

Werkgevers die over een aaneengesloten periode van drie maanden met een omzetsdaling worden geconfronteerd van tenminste 20%, komen in aanmerking voor een subsidie van maximaal 90% van de loonsom in de periode maart, april en mei 2020 (deze maanden gelden ook indien gekozen wordt voor een latere startdatum). Als loonsom geldt het sociale verzekeringsloon uit tegenwoordige dienstbetrekking (waarbij per werknemer een maximum geldt van € 9.538 per maand). De loonsom is exclusief uitbetaald vakantiegeld. Met werkgeverslasten (premies werknemersverzekeringen, pensioenpremie en vakantiegeld) wordt rekening gehouden door een vaste opslag van 30%. Bedraagt de omzetsdaling minder dan 100% dan wordt de subsidie van 90% evenredig verlaagd (dus bij een omzetsdaling van 40% bedraagt de subsidie 36% van de loonsom). De subsidie wordt verstrekt per loonheffingsnummer.

### **Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever is verplicht om de subsidie aan te wenden voor betaling van de loonkosten. Bovendien zal hij de loonsom zoveel mogelijk gelijk houden. Tevens is de werkgever verplicht om de werknemers te informeren. Ook verplicht de werkgever zich om geen ontslagaanvraag in te dienen bij UWV vanwege bedrijfseconomische redenen in de periode 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020. Als dat wel het geval is, heeft dat gevolgen voor de hoogte van de te verlenen subsidie. Daarnaast heeft de werkgever een administratie- en inlichtingenverplichting tot vijf jaar na de datum vaststelling van de subsidie. En als er omstandigheden zijn die van invloed zijn op de toekenning (of intrekking) van de subsidie is werkgever verplicht om dit direct te melden.

### **Aanvraag subsidie**

De subsidie kan worden aangevraagd bij het UWV per loonheffingsnummer. De aanvraagperiode loopt volgens de regeling van 14 april tot en met 31 mei, of zoveel eerder als mogelijk is. De streefdatum om de regeling uit te kunnen voeren is 6 april aanstaande.

### **Voorschot**

Het UWV hanteert voor het voorschot de loongegevens uit de aangifte loonheffingen van januari 2020. Het voorschot bedraagt 80% van de berekende subsidie en wordt uitbetaald in drie termijnen. Het streven is om de eerste termijn uit te betalen binnen 2-4 weken na de aanvraag.



### **Afrekening**

Binnen 24 weken na afloop van de subsidieperiode moet de werkgever vragen om een vaststelling van de subsidie, waarbij mogelijk een accountantsverklaring wordt gevraagd. Vervolgens zal UWV binnen 22 weken een eindafrekening opstellen. Die kan hoger of lager uitvallen dan bij de eerste opgave werd verwacht.

Indien de loonsom in maart, april, mei lager is dan de loonsom van januari, wordt de subsidie verminderd met 90% van deze daling.

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen of is actie nodig neem dan vooral contact met ons op, dit kan via uw relatiebeheerder/accountant bij Remmerswaal Accountants, uw loonadviseur bij Remmerswaal Loonadviseurs of uw belastingadviseur bij Remmerswaal Belastingadviseurs.

We zijn u graag van dienst om u behulpzaam te zijn met het aanvragen van de regelingen als u daarvoor in aanmerking komt.

Vertrouwende u hiermee van dienst te zijn geweest en tot nadere toelichting gaarne bereid !

1 april 2020

### ***Disclaimer***

*Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.*